EL RAYO # 26 JUNIO 2022 / BOGOTÁ - COLOMBIA

ÓRGANO PERIODÍSTICO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA

EL RAYO

SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

TELETRABAJO EN EL GRUPO **ENEL** COLOMBIA

La Ley 1221 de 2008 establece normas para promover y regular el Teletrabajo, y el Decreto 884 de 2012 promulgado por el Ministerio del Trabajo reglamenta la ley 1221 de 2008 y dictan otras disposiciones respecto de las modalidades de Teletrabajo, reglamentan las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores. Estas normas legales establecen garantías mínimas que las empresas deben respetar y reconocer a los teletrabajadores en procura de la seguridad y salud en el trabajo y los derechos laborales

TELETRABAJO SUPLEMENTARIO

El teletrabajo tiene tres modalidades, de las cuales Enel Colombia determinó implementar el teletrabajo Suplementario, el que labora dos o tres días en su casa y el resto de la semana en las instalaciones de la empresa. Así mismo, esta modalidad debe ser pactada por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa (Otrosi), adicionalmente se establecen garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Relacionamos algunos aspectos importantes para tener en cuenta:

1. *El salario NO puede ser menor al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.*
2. *La asignación de tareas debe garantizar su derecho a descanso creativo, recreativo y cultural.*
3. *Igualdad de trato, en particular, derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades, NO discriminación, protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud, Riesgos Profesionales y Subsidio Familiar), remuneración, La protección por regímenes legales de seguridad social, acceso a la formación, edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, protección de la maternidad, Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.*
4. *Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.*
5. *Si el teletrabajador no recibe la información, equipos o programas para realizar sus labores, no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.*

6. *El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.*
7. *El teletrabajo es voluntario, tanto para el empleador como para el trabajador.*
8. *A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.*

PARÁGRAFO.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Existen otras exigencias que debe cumplir el empleador, como registrar ante el Ministerio del Trabajo o Alcaldías la relación de trabajadores en la modalidad de teletrabajo, así como acordar con los trabajadores los horarios, medios tecnológicos, responsabilidad de custodia de los elementos, y medidas de seguridad informática.

OTRO SI AL CONTRATO DE TRABAJO EN ENEL COLOMBIA

La Junta Directiva de Sintraelecol Bogotá Cundinamarca junto con asesores jurídicos revisó el borrador del documento presentado por la compañía y que ha sido enviado a varios trabajadores frente a lo cual se comunicó a la empresa algunos aspectos confusos del escrito. A continuación, relacionamos los comentarios realizados por la organización sindical y las respuestas de la empresa.

CLAUSULA PRIMERA, TELETRABAJO: Adjuntar el link para consultar el reglamento de normas de seguridad y salud en el trabajo.
R/: Esta en la intranet, así que pueden buscarlo en las normas corporativas de requerirlo.

CLAUSULA SEGUNDA, DURACION: Anexar un parágrafo sobre la garantía del derecho a la desconexión laboral (ley 2191 de 2022).
R/: Frente a este punto existe una política que regula la desconexión por lo cual no sería necesario reiterarlo más aun cuando es una obligación de ley.

CLAUSULA SEXTA COSTOS, PARAGRAFO TRES: Aclarar que solo se puede modificar el valor o eliminarlo si vuelve a la presencialidad.
R/: El valor se puede modificar por la empresa cuando se desee. La eliminación solo procederá cuando termine el modelo de teletrabajo, dado que es una garantía de ley.

CLAUSULA OCTAVA, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS: Si el trabajador acepta, remitir al panorama individual de riesgos emitido por la ARL (tener un espacio seguro, iluminación, ruido, climatización etc.).
R/: Justamente ese es el alcance de la encuesta (validar el anexo No 4 del Ministerio del Trabajo) donde se validan estas situaciones, las cuales serán nuevamente valoradas en las visitas de inspección virtual que se realicen.

DESARROLLO DE LAS FUNCIONES: El contrato solamente viene especificado para la ciudad de Bogotá, la empresa tiene presencia en muchas regiones de Colombia.
R/: El documento que les enviamos es un modelo. La ciudad de Bogotá esta subrayada pues lo que se ajustará de caso a caso conforme a las realidades de cada uno de los trabajadores.

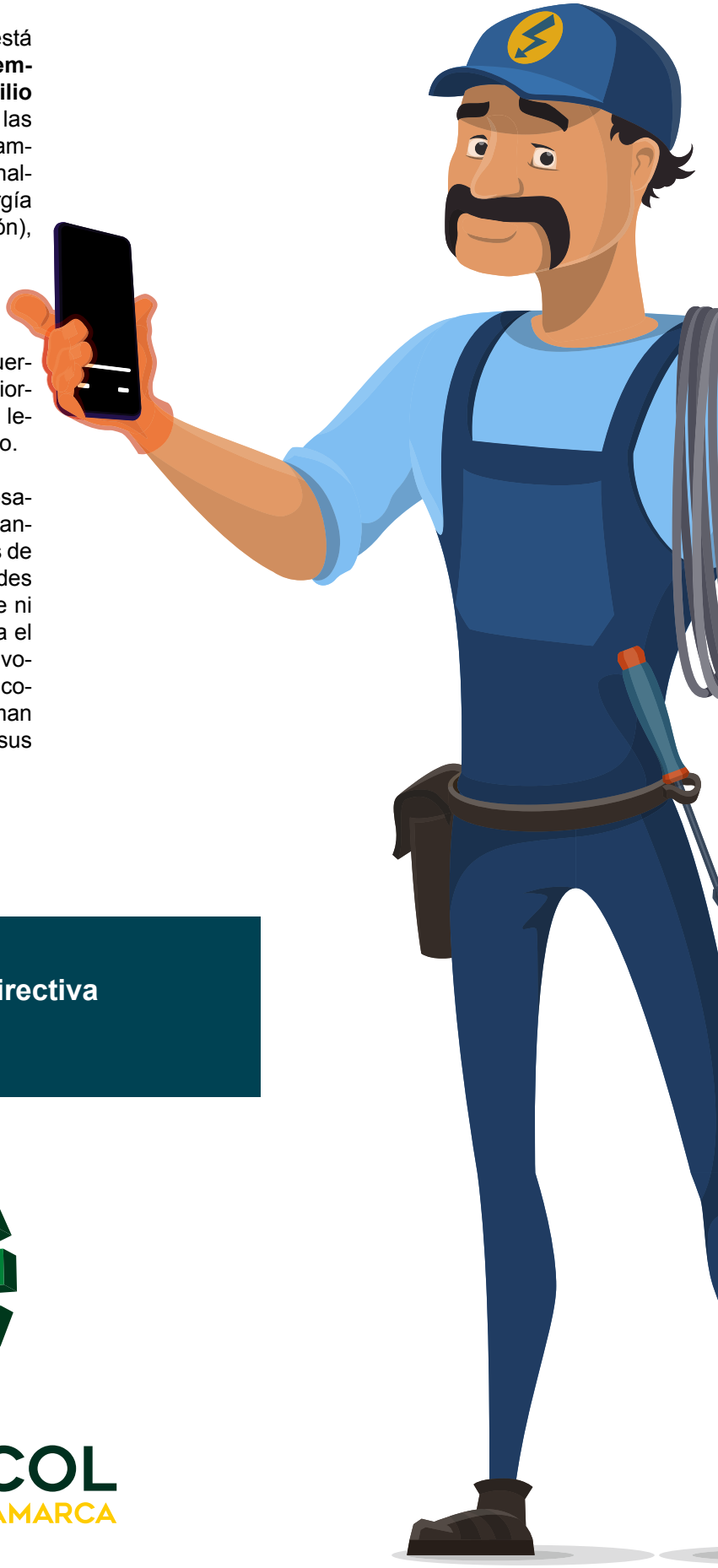
NUEVAS RESPONSABILIDADES Y RIESGOS PARA EL TELETRABAJADOR

La organización sindical tiene la responsabilidad de recordar a los afiliados que es voluntario firmar el acuerdo y cambiar las condiciones de su contrato laboral, así como advertir las responsabilidades y riesgos para los trabajadores. En resumen:

Clausula Primera. Parágrafo 2. "se encuentra prohibido al TELETRABAJADOR el cambio unilateral en la ubicación de su lugar de trabajo" … **"por cualquier circunstancia o evento que se presente fuera de su lugar de trabajo e incurrirá en falta grave".** Según esto, si el trabajador vende su vivienda o vive en arriendo y debe cambiar su sitio de teletrabajo, no es claro si debe esperar autorización de la empresa y queda expuesto a un despido por justa causa o simplemente vuelve al trabajo presencial mientras es avalado el nuevo espacio de teletrabajo.

Parágrafo 3. las partes califican como falta grave y como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo cualquier inconsistencia y/o irregularidad en la información reportada por EL TELETRABAJADOR durante su postulación, con respecto a la realidad de las condiciones locativas o higiénicas de su lugar de trabajo.

Clausula Sexta. Costos, Parágrafo 3. Como está redactado el párrafo, **el trabajador otorga a la empresa la facultad de eliminar o reducir el auxilio cuando ésta lo decida.** Debe quedar claro que las condiciones para eliminarlo solo pueden ser el cambio a la modalidad de trabajo presencial. Adicionalmente el valor es muy bajo para el pago de la energía (iluminación, equipos, calefacción o refrigeración), internet, agua…,



RECOMENDACIONES

el sindicato recomienda a la empresa ajustar los acuerdos conforme a los aspectos legales indicados anteriormente para que garantice las condiciones laborales legales, extralegales, de seguridad y salud en el trabajo.

Reitera a los trabajadores en general revisar cuidadosamente el cumplimiento de las normas para respetar tanto los espacios de trabajo como los espacios privados de trabajador y su familia, a asumir las responsabilidades que corresponden y a decir no cuando no es posible ni correcto trabajar en alguna condición perjudicial para el trabajador o la empresa. Además, que la decisión es voluntaria e individual por lo que el sindicato hace las recomendaciones pertinentes para que únicamente asuman compromisos ajustados a la ley y que no vulneren sus derechos laborales.

Junta Directiva Sintraelecol Subdirectiva Departamental Bogotá - C/Marca.

SINTRAELECOL
BOGOTÁ·CUNDINAMARCA